

Sygnatura akt III U 253/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 30-09-2015 r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia – **SO Jadwiga Świącicka**

Protokolant: Starszy sekretarz sądowy Elwira Świecka

po rozpoznaniu w dniu 30-09-2015 r. w Koninie

sprawy **D. Z.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

o podleganie ubezpieczeniom

z udziałem płatnika Składek S. S. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą PPHU (...) w M.

na skutek odwołania **D. Z.**

od decyzji **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

z dnia 6 lutego 2015r. nr(...)

I. Oddala odwołanie

II. Zasądza od odwołującej na rzecz pozwanego kwotę 60 zł - tytułem zwrotu

kosztów zastępstwa procesowego .

Sygnatura akt III U 253/15

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...)z dnia 6 lutego 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. stwierdził, że D. Z. jako pracownik u płatnika składek S. S. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą P.P.H.U (...) w M. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 3 października 2014 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy stwierdził, że D. Z. w krótkim okresie od daty zatrudnienia (tj. od 17 października 2014 r.) stała się niezdolna do pracy co nasuwało podejrzenie, że umowa o pracę została zawarta w celu uzyskania wysokiego świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. W związku z powyższym organ rentowy przeprowadził postępowanie wyjaśniające i wezwał płatnika składek do przedłożenia dokumentów potwierdzających wykonywanie pracy przez ubezpieczoną. W wyniku analizy zgromadzonego materiału organ rentowy stwierdził, że ubezpieczona została zatrudniona u płatnika składek na skutek skierowania z Urzędu Pracy w T. na czas określony od dnia 3 października 2014 r. do 31 grudnia 2018 r. z

wynagrodzeniem wynoszącym 3.500 zł w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kucharza. S. S. (1) zajmuje się organizowaniem imprez okolicznościowych i codziennym serwowaniem posiłków. Wskazano, że płatnik składek oraz ubezpieczona są kuzynostwem. Do zadań odwołującej miało należeć przygotowywanie posiłków, dbanie o porządek w miejscu pracy, konsultacje menu w restauracji, porcjowanie posiłków, dbanie o jakość i smak potraw. Organ rentowy zwrócił uwagę, że odwołująca nie posiada wykształcenia kierunkowego ani doświadczenia zawodowego jako kucharz. Jej obowiązki przed zatrudnieniem i po przejściu na zwolnienie lekarskie wykonywała sama S. S. (1) razem z pozostałymi pracownikami. Nie został zatrudniony na jej miejsce nowy pracownik, a dodatkowo w listopadzie i grudniu 2014 r. zostało wyrejestrowanych dwóch innych pracowników z ubezpieczeń. Podkreślono przy tym, że żaden z pracowników w tym pracujący od kilku lat nie posiadali tak wysokiego wynagrodzenia jak odwołująca. Dodatkowo żadna osoba trzecia nie mogła potwierdzić wykonywania pracy przez ubezpieczoną. Organ rentowy wskazał również, że D. Z. nie miała przeprowadzonych badań sanitarno – epidemiologicznych, które są niezbędne na stanowiskach pracy na których występuje kontakt z żywnością. Odnośnie przedłożonych dokumentów w tym także m.in. faktur VAT, organ rentowy wskazał, że mogły one zostać podpisane przez ubezpieczoną w każdym czasie.

Zdaniem organu rentowego powyższe argumenty wskazują, że w rzeczywistości zamiarem stron nie było faktyczne świadczenie pracy a zawarcie umowy było czynnością pozorną, mającą na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła D. Z. nie dzieląc oceny ZUS co do charakteru jej zatrudnienia u S. S. (1). Odwołująca podała, że praca u płatnika składek była kolejnym jej zatrudnieniem po tym jak wcześniej pracowała u T. D. która jest siostrą jej matki, a następnie u D. D. (1), który jest dla niej kuzynem. Podkreśliła, że podejmowała się wykonywania na ich rzecz różnych prac, a później poszukiwała zatrudnienia w restauracji. W celu podjęcia pracy rozmawiała z właścicielem restauracji (...), który zaproponował jej pracę, jednak zdecydowała się na pracę u S. S. (1) z uwagi na wieloletnią wspólną lojalność i wcześniejszą pracę na rzecz innych członków rodziny D.. Odwołująca podkreśliła, że pracowała samodzielnie, konsultując się wyłącznie z szefową zajmując się obsługą i rozwojem części restauracyjnej dla osób przyjezdnych. Nie mogła w pełni wykonywać swojej pracy z uwagi na ciążę o której dowiedziała się w trakcie wizyty ginekologicznej w dniu 17 października 2014 r. Wskazała, że w czasie zatrudnienia miała się w pracy z dwiema pracownicami ale nie zdążyła ich bliżej poznać z uwagi na krótki okres zatrudnienia. Podkreśliła indywidualny charakter swojej pracy, który nie wiązał się z organizacją wesel czy większych przyjęć, mających miejsce na innej sali. Odwołująca podała, że wykonywanie przez nią pracy mogą poświadczyć dwie osoby, które obsługiwała. Odnośnie braku wykształcenia kierunkowego czy doświadczenia zawodowego to podawała, że do żadnych z zajmowanych wcześniej stanowisk takowego nie posiadała, a mimo to wywiązywała się ze swoich obowiązków. Co do przedłożonych faktur odwołująca podała, że są one stwierdzeniem ich zgodności ze stanem faktycznym artykułów za które była odpowiedzialna materialnie. Na końcu odwołania podała, że otrzymywane przez nią wynagrodzenie nie może zostać uznane za wygórowane.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, podtrzymując okoliczności wskazane w zaskarżonej decyzji. Nadto wskazano, że odwołująca jako pracownik u T. D. przepracowała jedynie miesiąc a następnie korzystała ze świadczeń ubezpieczenia społecznego związanych z urodzeniem dziecka. Ponadto organ rentowy podał, że mając na uwadze zapisy w karcie ciąży to odwołująca w trakcie wizyty w dniu (...) r. znajdowała się już w 3 miesiącu ciąży.

Płatnik składek S. S. (2) popierała odwołanie D. Z..

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

S. S. (1) prowadzi od 2011 r. działalność gospodarczą działając pod firmą (...) w M.. Przedmiotem działalności jest organizowanie przyjęć okolicznościowych oraz codzienne serwowanie posiłków. Swoją działalność płatnik składek opiera na pracy świadczonej przez ok. 4-5 osób zatrudnianych w charakterze kucharzy oraz sprzedawców pracujących w systemie zmianowym. Płatnik składek zawierała z pracownikami umowy o pracę na czas określony, przeważnie na pełen wymiar czasu pracy z wynagrodzeniem kształtowanym na poziomie płacy minimalnej obowiązującym w danym roku kalendarzowym (wyjątkiem było jedynie wynagrodzenie uczniów).

D. Z. ukończyła w 2010 r. Liceum Ogólnokształcące Centrum (...) w T.. Odwołująca od 2009 r. zdobywała doświadczenie zawodowe pracując także u matki oraz brata S. S. (1).

W okresie od 1 grudnia 2009 r. do 31 maja 2012 r. była zatrudniona u T. D. jako fakturzystka, przy czym faktyczny okres wykonywania przez nią pracy wynosił miesiąc bo od 2 stycznia 2010 r. odwołująca była niezdolna do pracy, a następnie przebywała na urlopie macierzyńskim, a później do końca zatrudnienia na urlopie wychowawczym. W okresie od 3 lipca 2012 r. do 31 lipca 2014 r. odwołująca pracowała w piekarni prowadzonej przez D. D. (1) na stanowisku pracownika biurowego. U obu pracodawców odwołująca była zatrudniona w stawce najniższego obowiązującego wówczas wynagrodzenia za pracę.

Na jednym z rodzinnych spotkań D. Z. z S. S. (1) ustaliły, że odwołująca zostanie przez płatnika składek zatrudniona na stanowisku kucharza w prowadzonej przez S. S. (1) restauracji w M.. Zatrudnienie odwołującej odbyło się poprzez skierowanie z Powiatowego Urzędu Pracy w T.. Przystępując do zawarcia umowy o pracę odwołująca przedłożyła CV oraz świadectwo ukończenia szkoły. Nie posiada ona wykształcenia kierunkowego ani doświadczenia zawodowego jako kucharz.

W dniu 3 października 2014 r. zawarta została umowa o pracę na podstawie której D. Z. została zatrudniona przez płatnika składek na stanowisku kucharza na czas określony od 3 października 2014 r. do 31 grudnia 2018 w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 3.500 zł. Odwołująca przedłożyła zaświadczenie lekarskie stwierdzające jej zdolność do pracy na stanowisku kucharza, nie miała jednakże przeprowadzonych badań sanitarno – epidemiologicznych, które są niezbędne na stanowiskach pracy na których występuje kontakt z żywnością. Pracodawca przeprowadził z odwołującą szkolenie bhp oraz przedstawił jej na piśmie zakres obowiązków. Do głównych zadań odwołującej miało należeć przygotowanie karty menu, zgłaszanie bezpośrednio przełożonemu wszelkich informacji dotyczących przygotowywanych posiłków, utrzymanie należytej czystości i porządku naczyń, sprzętu i pomieszczeń kuchennych, przygotowywanie posiłków, dbanie o najwyższą jakość i smak przygotowywanych posiłków, porcjowanie i wydawanie posiłków. D. Z. miała pracować w systemie dwuzmianowym w godzinach od 6.00 do 14.00 i od 14.00 do 22.00. Odwołująca nie wywiązywała się jednakże z obowiązków związanych z zawartą umową o pracę. W restauracji pracowały w tym okresie dodatkowo cztery osoby (tj. L. Ł., B. B. (1), P. K. oraz M. D.) lecz odwołująca nie spotykała się z nimi i nikt z pracowników nie mógł poświadczyć wykonywania przez nią pracy, w tym także M. D. której godziny pracy w miesiącu październiku 2014 r. pokrywały się w niektóre dni z godzinami w których według listy obecności odwołująca miała świadczyć pracę. Odwołująca składała podpisy na listach obecności oraz przy liście płac lecz były to indywidualne listy sporządzane dla każdego z pracowników. Zatrudniani przez płatnika składek pracownicy posiadali zawartą z płatnikiem składek umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie natomiast odwołująca nie była stroną tej umowy.

Odwołująca od dnia 17 października 2014 r. była niezdolna do pracy z uwagi na zagrożenie dla prawidłowego przebiegu ciąży. Lekarz ginekolog w karcie ciąży odnotował, datę 4 sierpnia 2008 r. ostatniej miesiączki odwołującej.

W miesiącu październiku 2014 r. do dnia przejścia odwołującej na zwolnienie lekarskie działalność prowadzona przez płatnika składek generowała w większości wydatki związane przede wszystkim z zakupami towarów oraz paliwa. Jedyne przychód został zaewidencjonowany w dniu 15 października i oznaczony w księdze przychodów i wydatków jako „sprzedaż” za kwotę 596 zł na rzecz spółki z T..

Po przejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie, pracodawca nie przyjął na jej miejsce innego pracownika, a w miesiącu listopadzie oraz grudniu 2014 r. upłynęły terminy zawartych z J. I. oraz B. B. (1) umów o pracę.

W dniu (...)r. odwołująca urodziła syna A. Z..

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach ZUS, akt osobowych odwołującej, akt osobowych pracowników zatrudnianych przez płatnika składek, dokumentów przedłożonych przez odwołującą (k.5-7, 9, 27, 33), informacji z (...) w T. (k.44), częściowo na podstawie zeznań S. S. (1) (k.63-64) oraz częściowo na podstawie zeznań odwołującej D. Z. (k.64).

Wartość dowodowa dokumentów nie budziła wątpliwości Sądu przy czym same dokumenty dotyczące zatrudnienia odwołującej w postaci umowy o pracę, listy płac czy obecności i inne znajdujące się w aktach osobowych nie mogły stanowić przesądzającego dowodu, że praca była przez odwołującą faktycznie wykonywana.

Za takie nie można również uznać przedłożonych faktur, które mogły zostać podpisane przez odwołującą w każdym czasie i przy uwzględnieniu pozostałych okoliczności sprawy wskazujących, że odwołująca nie wykonywała swojej pracy nie mogły zostać uwzględnione.

Sąd zauważa również, że przedłożone oświadczenie podpisane przez M. B. prowadzącego restaurację w T. nie mogło stanowić przesądzającego dowodu na okoliczność tego, aby odwołująca faktycznie poszukiwała pracy w charakterze kucharza. Z informacji ZUS wynika, że M. B. dotychczas nie zgłaszał do systemu ubezpieczeń społecznych innej osoby i opłacał składki jedynie za siebie, co wskazuje, że nie istniało u niego zapotrzebowanie na dodatkowego pracownika. Jednocześnie Sąd zauważa, że z aktu zawarcia małżeństwa odwołującej wynika, że rodowe nazwisko matki odwołującej brzmi również B., co może być oczywiście jedynie przypadkową zbieżnością w brzmieniu nazwisk lecz nie jest wykluczonym, że także pomiędzy tą osobą a odwołującą istnieją pewne dalsze powiązania rodzinne. Wreszcie dokument ten w żaden sposób nie stanowi dowodu na to co stanowi istotę przedmiotowego sporu a więc tego, czy odwołująca rzeczywiście pracowała na rzecz S. S. (1).

Nie były przydatne dla ustaleń faktycznych zeznania świadka K. M., która pracuje w sklepie odzieżowym w M. i zdarzało się dokonywać zamówień dań obiadowych u odwołującej. Sąd zwraca bowiem uwagi, że w księdze przychodów i wydatków brak jest zaewidencjonowania transakcji z tym świadkiem co uprawdopodobnia tezę, że takie zdarzenia mogły nie mieć miejsca. Jednocześnie zeznania świadka były dość ogólnikowe, pobieżne i nie pozwalały na poczynienie stanowczych i prawidłowych ustaleń odnośnie tego czy odwołująca faktycznie wykonywała obowiązki związane z umową o pracę. Ewentualne przyjęcie, że odwołująca faktycznie wykonywała zamówienie dla świadka, nie przesądza jeszcze o tym, aby odwołująca faktycznie realizowała wówczas obowiązki w oparciu o umowę o pracę. Należało bowiem uwzględnić, że odwołującą z płatnikiem składek łączą więzy rodzinne i obecność odwołującej w miejscu prowadzenia działalności nie koniecznie musiała wiązać się z wykonywaniem pracy lecz mogła stanowić pewną formę pomocy świadczonej przez członków rodziny.

Również zeznania pracownicy M. D. nie dały podstawy do ustalenia, że odwołująca rzeczywiście wykonywała pracę na rzecz płatnika składek. Świadek zeznała, że miała jedynie „mijać” się z odwołującą w trakcie przychodzenia do pracy na własną zmianę. Nie wiedziała czym się zajmuje odwołująca i nie obserwowała jej pracy. Sąd pragnie jednocześnie zaznaczyć, że z list obecności świadka i odwołującej wynika, że w niektóre dni miały one pracować na jednej zmianie w tych samym godzinach. O ile Sąd nie miał podstaw do zakwestionowania godzin pracy świadka, to już wskazane w liście obecności godziny pracy odwołującej nie mogły zostać zaakceptowane bowiem nie sposób przyjąć, aby osoby mające pracować w jednym lokalu, w tym samym czasie nie miały ze sobą w ogóle kontaktu w czasie pracy.

Sąd zeznania płatnika składek oraz odwołującej uznał za częściowo przekonujące. W ocenie zeznań powyższych osób należało uwzględnić istniejące pomiędzy nimi relacje rodzinne. Z zasad doświadczenia życiowego wynika, że bardziej prawdopodobnym jest, że fikcyjna umowa o pracę zostanie zawarta przez osoby darzące się wzajemnym zaufaniem i pozostające w bliskich stosunkach (np. rodzinnych), niż przez osoby obce i nie znające się. Stąd też ta okoliczność była brana pod uwagę przez Sąd przy ocenie ich zeznań. Za wyjątkiem ich zeznań pozostały materiał dowodowy nie potwierdził tego, aby odwołująca faktycznie wykonywała pracę na rzecz płatnika składek. Nie potwierdziły tej okoliczności zeznania świadków, a rzeczowy materiał dowodowy nie mógł mieć w niniejszej sprawie przesądzającego

charakteru. Należy bowiem zauważyć, że dla wywołania efektu faktycznego realizowania pracy, strony umowy o pracę mogły przedsięwziąć tego rodzaju czynności, które pozwoliłyby im na wywołanie na zewnątrz wrażenia, że odwołująca rzeczywiście jest pracownikiem. Tłumaczenie stron co do braku współpracy odwołującej z pozostałymi zatrudnionymi wówczas pracownikami brzmią niewiarygodnie w kontekście chociażby realizacji zadań których wykonania oczekiwał od odwołującej pracodawca. Nie sposób zgodzić się z tym, aby odwołująca mogła wykonywać swoją pracę, która nie ograniczała się przecież wyłącznie do gotowania bez chociażby zaobserwowania tego przez innych pracowników. Sąd uznał twierdzenia płatnika składek o niezatrudnieniu wcześniej pracownika na stanowisku kucharza oraz samodzielnym przygotowywaniu posiłków za niewiarygodne, albowiem z akt osobowych dołączonych do akt sprawy wynika, że w latach 2013-2014 r. na tym właśnie stanowisku zatrudniona była R. B., A. J., K. J. oraz J. R. a jako kucharz – uczeń P. K.. Ponadto z punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego, nie jest przekonujące twierdzenie płatnika składek S. S. (1), że przed zatrudnieniem odwołującej mogła wyłącznie sama wykonywać obowiązki kucharza, jeśli uwzględni się fakt, że pełni ona funkcję Prezesa Zarządu (...) w T.. Nawet jeśli miała nienormowany czas pracy, to nie oznacza to, że jej czas pracy był skrócony, a wręcz przeciwnie praca na takim stanowisku wymaga zwiększonego zaangażowania.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2015.121-j.t) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają m. in. osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

Zgodnie z treścią art. 11 ust. 1 powołanej ustawy osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, a więc pracownicy, podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu. Natomiast osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu art. 12 ust. 1.

Definicja pracownika zawarta została w art. 8 ust. 1 ustawy, w którym za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Jeśli jednak pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 - dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca – art. 8 ust. 2.

Ponadto w świetle ust. 2a za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie czy D. Z. w spornym okresie była pracownikiem i czy z tego tytułu podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.

Nie ulega wątpliwości, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest organem upoważnionym do oceny ważności umowy o pracę, która stanowi podstawę ubezpieczenia. W świetle bowiem przepisu art. 68 ust. 1 pkt 1 ustawy „systemowej” do zakresu działania Zakładu należy między innymi realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych.

Zawarcie umowy o pracę, jej skuteczność i ważność oceniać należy zgodnie z przepisami kodeksu pracy. W myśl przepisu art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Oczywiście jest, że zawarcie umowy o pracę w celu wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy odpowiada prawu pracy (por. art. 22 k.p.), a naturalnym - całkowicie zgodnym z porządkiem prawnym i zasadami współżycia społecznego - jest dążenie stron umowy o pracę do tego, ażeby pracownik z tytułu pracowniczego statusu uzyskiwał przewidziane w prawie o ubezpieczeniach społecznych prawa i świadczenia. Są to, można powiedzieć, elementarne i niebudzące żadnych wątpliwości relacje między stosunkami pracy i stosunkami ubezpieczenia

społecznego. Sam jednak fakt złożenia przez strony oświadczeń zawierających formalne elementy określone w art. 22 k.p. nie oznacza jednak, że taka umowa jest ważna.

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należy osobiste i odpłatne, ciągłe jej wykonywanie w warunkach podporządkowania na ryzyko pracodawcy. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury, stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany.

Zasadnicze znaczenie dla wyjaśnienia istoty sporu miało ustalenie, czy ubezpieczona rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz S. S. (1) zgodnie z warunkami zawartej umowy o pracę.

Zgodnie z zasadami procesu cywilnego, ciężar gromadzenia materiału procesowego spoczywa na stronach (art. 232, art. 3 k.p.c., art. 6 k.c.). Jego istota sprowadza się do ryzyka poniesienia przez stronę ujemnych konsekwencji braku wywiązania się z powinności przedstawienia dowodów. Skutkiem braku wykazania przez stronę prawdziwości twierdzeń o faktach istotnych dla sprawy jest tylko to, że twierdzenia takie zasadniczo nie będą mogły leżeć u podstaw sądowego rozstrzygnięcia. Strona, która nie udowodni przytoczonych twierdzeń, utraci korzyści, jakie uzyskabyła aktywnym działaniem. W sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych to zainteresowany świadczeniem ma wykazać fakty uzasadniające jego prawo.

W ocenie Sądu ubezpieczona wbrew ogólnej regule dowodowej nie wykazała, by rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz S. S. (1)

w charakterze pracownika. Pomimo formalnego nawiązania stosunku pracy

Sąd ustalił, że odwołująca nie przystąpiła do wykonywania obowiązków wynikających z umowy o pracę i okoliczność ta prowadzi do wniosku – jak trafnie uznał pozwany organ rentowy – że umowa o pracę pomiędzy odwołującą a S. S. (1) zawarta została dla pozorów, wyłącznie w celu objęcia odwołującej ubezpieczeniem społecznym.

Dowodami potwierdzającymi rzeczywiste świadczenie pracy z pewnością nie są sama umowa o pracę, lista płac z podpisami pracownika, dokument o przeprowadzonym szkoleniu bhp oraz inne znajdujące się w aktach osobowych. Tego rodzaju dokumenty są jedynie przejawem formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi płatnika składek jako pracodawcy, natomiast nie przesądzają o tym, że ubezpieczona faktycznie wykonywała powierzoną jej pracę. Również przedłożone faktury VAT z podpisami ubezpieczonej w całokształcie okoliczności sprawy, a w szczególności przy braku potwierdzenia wykonywania pracy innymi dowodami nie mogły być argumentem za uznaniem, iż odwołująca faktycznie realizowała obowiązki związane z pracą. Ocena przeprowadzonych dowodów przemawia za tym, że podejmowane przez odwołującą oraz pracodawcę czynności zostały dokonane jedynie dla potrzeb formalnego uzewnętrznienia zawarcia umowy o pracę. Dla wywołania na zewnątrz przeświadczenia co do zawarcia umowy o pracę strony umowy mogły dokonywać istnienia pewnych czynności faktycznych pozorujących realizację takiej umowy. Z uwzględnieniem powyższej okoliczności należało więc ocenić fakt podpisywania przedmiotowych faktur oraz przygotowania innych dokumentów towarzyszących zawarciu umowy o pracę.

Podkreślenia wymaga fakt, że nawet okoliczność, iż jakieś czynności są wykonywane przez strony umowy nie oznacza, że nie można ustalić jej pozorności.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 13.05.2013 r. (I UK 649/12, Lex nr 1365885) czynności faktyczne podjęte nie w związku z wypełnianiem obowiązków wynikających z treści umowy o pracę, lecz mające na celu jedynie ukazanie na zewnątrz pozornych oświadczeń woli (art. 83 par. 1 k.c.), nie są dowodem, że pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował i wypłacał za nią wynagrodzenie.

Podkreślenia wymaga także i to, że zawnioskowani świadkowie nie potwierdzili wykonywania przez odwołującą pracy w oparciu o cechy charakterystyczne

dla stosunku pracy. Zeznania przesłuchanych świadków nie były dostatecznie przekonujące aby uznać, że odwołująca realizowała obowiązki związane z pracą,

a podkreślana przez odwołującą oraz płatnika składek samodzielność powierzonego ubezpieczonej stanowiska pracy wyrażająca się brakiem współpracy odwołującej

z innymi pracownikami nie mogła zostać zaakceptowana. Trudno bowiem sobie wyobrazić, aby pozostałe osoby pracujące w tym okresie nie mieli przez cały okres zatrudnienia odwołującej żadnego bliższego z nią kontaktu.

Zwrócić należy również uwagę, że twierdzenia o wykonywaniu pracy przez odwołującą nie znalazło przekonującego wyjaśnienia w zestawieniu obrotów firmy za miesiąc październik 2014 r. Do chwili przejścia odwołującej na zwolnienie lekarskie firma generowała głównie wydatki dotyczące zakupów towarów oraz paliwa. Jedyne przychód został zaewidencjonowany w dniu 15 października z tytułu sprzedaży na rzecz firmy z T.. Wprawdzie zdarzenie to miało miejsce jeszcze przed przejściem odwołującej na zwolnienie lekarskie to nie może być ono przesądzające, aby uzyskany wówczas przychód był wynikiem pracy odwołującej skoro w firmie zatrudnione były w tym czasie również inne osoby.

Tym samym przedłożone na etapie postępowania przed organem rentowym oraz w toku postępowania sądowego dokumenty, jak również zeznania przesłuchanych świadków nie stanowiły wiarygodnych dowodów pozwalających ustalić, aby odwołująca rzeczywiście świadczyła pracę.

W sprawie wystąpiły również inne okoliczności, które we wzajemnym powiązaniu czynią niewiarygodnym stanowisko o rzeczywistym wykonywaniu przez odwołującą pracy. Świadczy o tym brak posiadania przez ubezpieczoną orzeczenia lekarskiego dla celów sanitarno – epidemiologicznych o braku przeciwwskazań do wykonywania prac przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia na inne osoby, które jest wymagane przez przepisy ustawy z 25 sierpnia 2006 r. o bezpieczeństwie żywności i żywienia (Dz.U. 2015.594). Istotną kwestią jest również brak po stronie odwołującej jakiegokolwiek doświadczenia i formalnych kwalifikacji do zajmowania stanowiska wynikającego z umowy o pracę a samo odwołanie się do hobbystycznego gotowania nie może w tym przypadku decydujące. Czym innym jest bowiem przygotowywanie posiłków dla potrzeb uroczystości rodzinnej a czym innym praca w charakterze kucharza w restauracji w żywieniu zbiorowym, gdy do wykonywania pracy koniecznym jest odpowiednie przygotowanie zawodowe. Zwrócić należy również uwagę i na to, że odwołująca w odróżnieniu od pozostałych pracowników nie została objęta umową o wspólnej odpowiedzialności za mienie łącznie powierzone pracownikom z obowiązkiem wyliczenia się, zawarta przez grupę pracowników z pracodawcą.

Sąd nie neguje prawa podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą do podejmowania swobodnej decyzji o potrzebie (lub jej braku) zatrudnienia pracownika, jednak w okolicznościach niniejszej sprawy mało przekonująca jest argumentacja jaką przedstawiła S. S. (1) uzasadniając najpierw zatrudnienie odwołującej a następnie brak powierzenia tej pracy innej osobie po jej przejściu na zwolnienie lekarskie i niezatrudnieniu innego pracownika w to miejsce.

Z jednej strony płatnik składek przekonywała, że zawarcie umowy o pracę z ubezpieczoną było związane z pilną potrzebą zatrudnienia dodatkowego pracownika z drugiej zaś po jej odejściu z pracy na zwolnienie lekarskie po zaledwie ok. dwóch tygodniach nie zatrudniła dodatkowej osoby na jej miejsce, a przecież w kolejnych dwóch miesiącach rozwiązaniu uległy stosunki pracy z dwiema innymi osobami. Gdyby więc rzeczywiście istniała po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia dodatkowego pracownika to pracodawca nie pozwoliłby na to, aby po tak krótkim okresie od zatrudnienia pozostawić zajmowane przez odwołującą stanowisko nieobsadzone. Doświadczenie wskazuje, że branża gastronomiczna cieszy się popularnością wśród potencjalnych pracowników i mając na uwadze ilość osób, które dotychczas pracowały w firmie płatnika składek to nie wydaje się, aby pracodawca miał większe trudności ze znalezieniem osób chętnych do pracy. Dodatkowo zatrudnieniu nowego pracownika nie sprzeciwiała się z pewnością sytuacja finansowa firmy, która była dość dobra i przez okres ostatnich dwóch lat generowała dochód.

Jakkolwiek okoliczność wysokości uzyskiwanego przez odwołującą wynagrodzenia nie była przedmiotem decyzji organu rentowego a kontrola sądu sprowadzała się do oceny prawidłowości decyzji organu rentowego co do podlegania ubezpieczeniom społecznym, tym niemniej w okolicznościach sprawy nie można było zignorować kwestii otrzymanego przez nią wynagrodzenia. Nie chodzi jednak w tym przypadku o ocenę godziwości wynagrodzenia w kontekście podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne lecz na dokonanie tej oceny z uwzględnieniem kształtowania przez pracodawcę wynagrodzenia w odniesieniu do pozostałych pracowników. Sąd

zauważa, że odwołująca jako jedyna spośród osób, które dotychczas zatrudniał pracodawca posiadała tak wysokie wynagrodzenie. Pozostali pracownicy otrzymywali wynagrodzenia odpowiadające obowiązującemu w czasie ich zatrudnienia minimalnemu wynagrodzeniu za pracę i to pomimo okoliczności, że niektóre z tych osób posiadały większe kwalifikacje i doświadczenie zawodowe niż odwołująca. Powyższe wskazuje, że pracodawca poprzez tak kształtowany poziom wynagrodzeń stara się racjonalizować koszty prowadzonej działalności, dążąc przede wszystkim do maksymalizacji zysku. Stąd też budzi wątpliwości przypadek odwołującej, która od początku zatrudnienia, nie posiadając żadnego kierunkowego wykształcenia ani doświadczenia zawodowego mogła liczyć na blisko dwukrotne większe wynagrodzenie niż pozostali pracownicy. Uzasadnieniem dla takiego stanu rzeczy może być więc tak jak podkreślił organ rentowy dążenie do uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego od tak określonej podstawy wynagrodzenia.

Wprawdzie sam fakt, że dążenie przez kobietę w ciąży do podlegania pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu nie może być uznane za sprzeczne z prawem, skorzystanie bowiem z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę, niemniej niezbędnym jest wykazanie realizowania postanowień umowy.

Wobec ustaleń o braku kwalifikacji odwołującej do zajmowania powierzonego jej stanowiska, ustalenie wysokiego (ponad dwukrotnie wyższego) wynagrodzenia w stosunku do kwot wypłacanych innym pracownikowi zatrudnianym przez płatnika składek, brak dowodów świadczenia pracy przez ubezpieczoną o cechach odpowiadających stosunkowi pracy, nielegitymowanie się niezbędnym do stanowiska pracy orzeczeniem sanitarno – epidemiologicznym, brakiem objęcia odwołującej umową o wspólnej odpowiedzialności materialnej a także "krótkotrwałość" zatrudnienia przed dniem powstania niezdolności do pracy wynosząca jedynie 14 dni oraz powiązania rodzinne stron umowy o pracę, uprawniają ocenę, iż wszystkie te okoliczności oraz doświadczenie życiowe świadczą o pozornym charakterze umowy o pracę.

Reasumując, w niniejszej sprawie nie doszło do objęcia ubezpieczonej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, bowiem zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczyło osoby, która w rzeczywistości nie świadczyła pracy w tym charakterze, a więc nie pozostawała w stosunku pracy. Przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi o ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym pracowników, a więc osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, pozostających w stosunku pracy, a nie tych, które jedynie podpisały umowę o pracę. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. Chociaż przepisy kodeksu pracy wskazują, że niezbędnym, ale jednocześnie wystarczającym warunkiem do zawarcia umowy o pracę, są zgodnie oświadczenia woli pracownika i pracodawcy, to nie jest możliwe w wyniku tylko tej czynności prawnej nabycie prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Domniemanie powstania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik do pracy przystąpił, obala bowiem twierdzenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika i że zgłoszenie do ubezpieczenia z tej przyczyny miało charakter fikcyjny.

W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd zgodnie z którym jeżeli strony umowy o pracę nie zamierzają wywołać skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy, a ich oświadczenia uzewnętrznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego, to taka umowa jako pozorna jest nieważna (art. 83 § 1 k.c.).

Pozorność stanowi wadę oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, aby wspomniane oświadczenie woli nie wywołało skutków prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2000 r. II UKN 744/99, OSNAPIUS 2002/8/194). Dla zaistnienia pozornej czynności prawnej konieczne są trzy elementy: złożenie oświadczenia woli tylko dla pozorów, złożenie oświadczenia woli drugiej stronie i zgoda adresata takiego oświadczenia na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem, a w takiej sytuacji w ogóle nie dochodzi do złożenia oświadczeń woli, a tym samym do nawiązania stosunku pracy, a raczej stworzenia fikcji

jego nawiązania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997/15/275 i z dnia 23 marca 1999 r. II UKN 536/98, OSNAPiUS 2000/10/403).

Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie sposób jest przyjąć, że celem i zamiarem stron, które podpisały sporną umowę o pracę, było jej faktyczne wykonywanie. Brak jest w przedmiotowej sprawie konkretnych okoliczności mogących świadczyć o tym, że ubezpieczona miała możliwości wykonywania powierzonych jej prac, nadto brak jest dowodów, aby faktycznie miała świadczyć pracę a po stronie pracodawcy istniała realna potrzeba zatrudnienia takiego pracownika i przyjmowania od niego świadczonej pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie ubezpieczonej i orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art., 98 i 108 kpc w związku z § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

SSO Jadwiga Świącicka